

TELETRABALHO EM DOMICÍLIO

Michelle Barbosa Agnoleti

Introdução

“Sociedade Pós-Capitalista” (DRÜCKER)³⁷⁷, “Terceira Onda” (TOFFLER)³⁷⁸, “Sociedade Pós-Industrial” (BELL)³⁷⁹: o mundo atualmente encontra-se no olho do furacão de uma Revolução Industrial sem precedentes, que vem reformulando costumes e individualidade. Irrefragável que sua ciência de maior destaque é a Informática, a qual vem catalisando profundas e irreversíveis transformações na estrutura do mundo moderno.

Relações jurídicas estabelecidas via Internet evocam grande fascínio, pela novidade que representam, pela estupefaciente rapidez com que se processam, e, principalmente, pelas transformações que ensejam. Com a globalização da economia, em que pese a otimização da comunicação, o rompimento de fronteiras e o encurtamento das distâncias entre os envolvidos numa relação jurídica virtual tornaram-se ícones da revisão de conceitos tradicionais à luz da nova tecnologia.

Para garantir progresso e competitividade, empresas reformulam seus modelos de gestão, descentralizando a produção para maximizar lucros, muitas vezes através da precarização das condições do trabalhador.

A par do desenvolvimento tecnológico, estabelecem-se novas formas de prestação laboral, daí ser premente a necessidade de se ponderar o Direito do Trabalho e a proteção jurídica que lhe é devida. Vários dos caracteres constitutivos da relação de emprego refletem as novas tendências, sofrendo mutações, mas não desmonte. Tal estado de transição, reconfiguração, se justifica na medida em que a tecnologia determina tipos de trabalho antes inimagináveis.

Nesse contexto é que ganham campo as discussões em torno do teletrabalho, "trabalho exercido fisicamente fora da sede da empresa e com o uso sistemático de serviços telemáticos para a comunicação com a empresa"³⁸⁰. O contato entre os envolvidos na relação de trabalho prescinde da proximidade física, sem contudo afastar a estrutura hierárquica e o poder diretivo que a caracteriza como tal. Entrementes, sob determinados aspectos, o teletrabalho não requer uma regulamentação legal específica, posto que, em geral, configura-se na regra materializada no artigo 6º. da CLT.

³⁷⁷ Peter F Drucker. *Sociedade Pós-Capitalista*. 3ª. Ed. Trad. de Nivaldo Montigelli Jr. São Paulo: Pioneira, 1993.

³⁷⁸ Alvin Toffler. *A Terceira Onda*. 20ª. Ed. Trad. de João Távora. Rio de Janeiro: Record, 1995.

³⁷⁹ Daniel Bell. *O Advento da Sociedade Pós-Industrial*. Trad. de Heloísa de Lima Dantas. São Paulo: Cultrix, 1977.

³⁸⁰ Sérgio Coutinho. *A prova da relação de emprego no tele-trabalho*. Jus Navigandi, Teresina, a. 6, n. 56, abr. 2002. Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=2895>>. Acesso em: 27 set. 2004.

Deve ser aplicada, no estudo do tema, interpretação extensiva do raciocínio lógico tradicional, não importando o meio, mas sim a essência, dentro dos paradigmas jurídicos atuais, a saber, norma, doutrina e jurisprudência, numa busca do ponto de convergência entre as antigas e as novas relações laborais. O objetivo é reconhecer, no sistema jurídico vigente, as relações de trabalho à distância firmadas por meios de telecomunicação. A jurisprudência é ainda insipiente, dada a relativa novidade dos conflitos apresentados à apreciação do Judiciário, mas denota um esforço sistemático de acompanhar as transformações sociais em curso. A doutrina vem ganhando corpo face às discussões geradas em torno do assunto, e cada vez mais surgem obras de qualidade. A analogia prestar-se-á, não a sanar omissão da lei, mas a harmonizá-la com a realidade em estudo. O presente trabalho discorrerá sobre uma das formas de trabalho à distância, qual seja aquele prestado no domicílio do empregado: antecedentes, condicionantes, especificidades e impacto sobre o ordenamento jurídico.

Globalização

Roberto Campos³⁸¹ afirma que a globalização não representa um episódio de todo novo, sendo o atual estágio a quarta manifestação desse processo (precederam-na as seguintes “globalizações”: a ocorrida durante o Império Romano; a das grandes navegações dos séculos XIV e XV; e por fim, a das guerras napoleônicas, ascensão do liberalismo e da democracia política, no século XIX). Seu diferencial está na superação dos modelos de produção estanques para outros mais flexíveis, a dizer, transição dos modelos Ford/Taylor (organização científica do trabalho e produção em série) para o Nike/Toyota (mais horizontal, descentralizado, especializado), na qual a empresa redefine seu papel na promoção do desenvolvimento social; conglomeração de mercados financeiros, promovendo a circulação de investimentos; superação do conceito de multinacionais pelo de transnacionais, expandindo os ativos, volatilizando o capital e internacionalizando operações; desmaterialização das riquezas; integração regional do comércio, com as reavaliações dos mercados comuns e das chamadas zonas de livre comércio; desestatização e busca de estabilidade econômica; resgate do individualismo liberal do séc. XVIII com a retórica neoliberal aplicada às relações econômicas.³⁸² Não se trata mais de ampliar fronteiras, mas de aboli-las.

Todo esse processo tem um referencial ideológico (leia-se utópico), pautado no princípio da solidariedade e da justiça social: a produção da riqueza e do conhecimento, o fruto do trabalho, resultando na partilha, na inclusão social, fortalecimento da dignidade da pessoa humana, através de uma ampla promoção do bem-estar social; por meio desta promoção, a empresa dará azo a uma atuação melhor de seus trabalhadores, assim ampliando a produtividade e a concorrência, tendo como

³⁸¹ Roberto Campos. *A Quarta Globalização*. Folha de S. Paulo, 11.05.97, pp. 1/4

³⁸² Yves Dezalay; David M. Trubek. *A Reestruturação Global e o Direito*. In FARIA, José Eduardo (coord.) *Direito e Globalização Econômica*. São Paulo: Malheiros Editores, 1996, p. 29 *apud* Lucimara dos Santos. *Globalização e Relações Individuais de Trabalho*. In Dorotee Susanne Rüdiger (coord.). *Tendências do Direito do Trabalho para o Século XXI*. São Paulo: LTR, 1999.

resultado a obtenção de um valor agregado que redunde em benefício dos trabalhadores, da empresa e da sociedade³⁸³.

Novas Tecnologias

A transformação das relações de trabalho se processa através de adaptações à realidade na qual elas se desenvolvem³⁸⁴. Assim, as normas trabalhistas refletem as mudanças em curso, de caráter social, político, cultural, tecnológico e econômico.

A criação dos computadores e a difusão do seu uso foram fatores decisivos para o surgimento de novas formas de trabalho. A popularização da rede mundial de computadores permitiu uma maior disseminação, e, por assim dizer, democratização do conhecimento e da técnica que dão o necessário suporte à descentralização produtiva que se distingue contemporaneamente nas empresas. É a Terceira Revolução Industrial, capitaneada pela informática, que incrementou o desenvolvimento de vários campos da ciência, rompendo os limites de sua área de atuação específica; de acordo com ROMITA, tal conflagração vem “(...) abrangendo o mais significativo conjunto de mudanças de toda a história e eclipsando todas as experiências anteriores da vida econômica” e “(...) com maior precisão semântica, deve ser denominada revolução tecnológica”³⁸⁵.

A informática enseja assim profundas transformações na comunicação, na informação, na educação, justificando duas conjecturas mutuamente excludentes, a depender da política econômica e social adotada: a primeira, mais pessimista, é a de que ela se imporá como fator de desequilíbrio fortalecedor da hegemonia de grupos privilegiados detentores dessa tecnologia; a outra hipótese, mais alentadora, é a de que alavancará o resgate da cidadania, se for utilizada na criação e difusão de uma vasta base de conhecimento, essencial para uma revolução nos campos da cultura e da ciência³⁸⁶.

O Estado, nessa conjuntura, deve atuar de modo a não impor entraves, mas assegurar o equilíbrio entre o desenvolvimento e a proteção do trabalhador, empreender esforços no sentido de viabilizar a produção, dando mais competitividade à indústria nacional através de incentivos, para que assim a tecnologia seja implementada para instrumentalizar o ambicionado crescimento econômico; para se inserir nesse processo evolutivo, é de fundamental importância fomentar pesquisa e o avanço da tecnologia.

³⁸³ Arturo Martinez. *Flexibilização de Normas e Novos Rumos do Direito do Trabalho* [trad. Yone Frediani e Domingos Sávio Zainaghi]. In Domingos Sávio Zainaghi; Yone Frediani (coord.). *Novos Rumos do Direito do Trabalho na América Latina*. São Paulo: LTR, 2003, p. 135.

³⁸⁴ No século XXI, a Internet deixa de ser um processo de inovação para ser um processo de expansão e inovação de atividades tradicionais, segundo Max Gehring e Jack London, dois dos maiores especialistas brasileiros na área.

³⁸⁵ Arion Sayão Romita. *Globalização da Economia e Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 1997, pág. 19.

³⁸⁶ Myriam Becho Mota; Patrícia Ramos Braick. *História: das Cavernas ao Terceiro Milênio*. São Paulo: Moderna, 1997, p.627

Entretanto, apesar desses imperativos de progresso econômico, cabe-lhe a missão de resguardar ao trabalhador um conjunto mínimo de garantias frente à nova realidade social imposta pelo progresso tecnológico, uma vez que a valorização do trabalho humano fundamenta a ordem econômica, que objetiva assegurar a todos existência digna (CF, art. 170, caput), e que o primado do trabalho é base da ordem social, que tem por fim o bem estar e a justiça sociais (CF, art. 193). Valores fundamentais humanos do trabalhador precisam ser priorizados dentro do contexto das relações laborais a qualquer tempo. É necessário refletir sobre a importância do trabalho e sobre o papel que sua disciplina encontra no campo do Direito, não se devendo deixá-lo à deriva, orientando-se unicamente pelas transformações do mercado.³⁸⁷

Retórica Neoliberal no Atual Modelo de Gestão de Empresas

A ordem econômica que norteia o novo panorama mundial afasta um modelo de gestão de empresas rígido, centralizado, vertical, fulcrado sob os moldes fordistas/tayloristas (racionalização da produção em massa, no qual a empresa deveria se dedicar a um único produto, concentrando todas as etapas de sua fabricação, além de controlar as fontes de matéria-prima / aumento da produtividade através do rígido controle dos movimentos das máquinas e dos empregados³⁸⁸, método criticado com maestria por Chaplin no clássico “Tempos Modernos”). Nesse diapasão, aclama-se a flexibilização das relações de trabalho, que também pode ser compreendida como flexibilização dos sujeitos dessas relações e do capital nelas envolvido, dos meios de produção que detêm ou operam, exibindo uma outra face do desemprego gerada pela reorganização do trabalho.

Nos anos 80, desencadeou-se um amplo processo de terceirização (da qual o Brasil se tornou paradigma no cenário mundial), que intenta reduzir o trabalhador a mero prestador de serviço, sem as garantias que a lei lhe assegura; subcontratação, contratos sociais, cooperativas sociais surgiram como alternativas de compensação às privatizações. Essas transformações se sedimentaram, no cenário nacional, nos anos 90, por força da política neoliberal do governo de então, que ensejava a circulação de mercadorias e valores, mas em contrapartida afastava regras protecionistas. Com o desiderato de preservar a ordem e a harmonia dessa política, buscou-se o caminho da regionalização da economia, através da criação de blocos de países empenhados em alcançar a circulação de bens e capital e incentivar conjuntamente a evolução da tecnologia.

Na persecução de desenvolvimento e competitividade, as empresas se tornam cada vez mais enxutas, horizontais; potencializar o binômio qualidade-produtividade é meta a ser alcançada a qualquer custo - mesmo que seja um altíssimo custo social; para tanto, se propala o mito da parceria capital x trabalho, que em verdade vela uma situação que no mais das vezes compreende uma ampla exploração do trabalhador, através da desconfiguração das relações de emprego, que redundam no corte

³⁸⁷ Nelson Mannrich. *A Modernização do Contrato de Trabalho*. São Paulo: LTR, 2003.

³⁸⁸ Cláudio Vicentino. *História Geral*. 8ª. ed. atual. e ampl. São Paulo; Scipione, 1997, p. 287

dos direitos sociais e das conquistas trabalhistas. Manter um número mínimo de empregados e burlar leis trabalhistas/previdenciárias têm sido prática freqüente no cotidiano das empresas modernas.

Outra face cruel desse processo é o resgate do individualismo liberal do século XVIII. A expressão de riqueza, que outrora se fundava em fatores materiais e objetivos, se baseia cada vez mais no conhecimento, no domínio da informação; novas tecnologias, ao invés de promoverem a integração através do aniquilamento de fronteiras na comunicação, acabam isolando, ao alimentarem ambições e uma agressiva competição na detenção e manipulação do conhecimento³⁸⁹, e esse tipo de atitude acaba lançando seus reflexos sobre as associações representativas dos trabalhadores na luta coletiva por seus direitos.

O panorama que se descortina é baseado na concorrência desmesurada pelo poder advindo da ciência, pela evolução de meios de produção pautados em cada vez mais avançadas tecnologias, na irretroativa marcha da globalização, na sublimação do capital. O notável avanço das telecomunicações marca um século de grandes mudanças, no qual a informática provocou uma maior difusão do conhecimento, celeridade no estabelecimento de novas relações, no processamento de informações e superação de fronteiras.

Nesse ínterim, a relação capital x trabalho configurada nos moldes celetistas vai assumindo novas feições, mas isso não a descaracteriza. Surgem novos meios de prestação de trabalho que ensejam interpretações mais criativas e ambientadas na realidade, não desprezando porém os princípios que regem os dispositivos legais em vigor.

O Teletrabalho

Numa conceituação puramente etimológica, o teletrabalho seria trabalho exercido à distância. Entretanto, o termo foi adotado para designar-lhe um tipo peculiar. Trata-se de atividade produtiva que permite a apreensão da força de trabalho (essencialmente intelectual) à distância por meio do uso da tecnologia telemática. O trabalho é executado fora do ambiente regular da empresa através de redes de telecomunicações.

Através das novas tecnologias, fronteiras foram superadas, distâncias atenuadas, e um exemplo bem claro dessa transformação é o teletrabalho, que pode ser prestado das seguintes maneiras:

³⁸⁹ Neste sentido, Arion Sayão Romita afirma que “novas atitudes individuais perante o trabalho também influem no processo. O desenvolvimento dos meios de comunicação e acesso às fontes de informação ampliam as ambições individuais, em detrimento dos meios de ação coletiva utilizados pelos sindicatos. Busca-se incessantemente a melhoria dos níveis de qualidade de vida, com tendência a desprezar as formas associativas de ação sindical”. *Direito do Trabalho – Temas em Aberto*. São Paulo: LTR, 1998, p. 44.

- "home work": computador do trabalhador ou da empresa no domicílio do trabalhador;
- "mobile work": aparelhos portáteis, como palmtops, handhelds, laptops, notebooks, telefone celular;
- escritórios satélites: matrizes produtivas fisicamente descentralizadas, conectadas à sede por meio de redes;
- escritório virtual: terceiro dispõe de um espaço devidamente estruturado para a realização de atividades profissionais de empresas dos mais diversos segmentos produtivos;
- tele-empresa: serviços por rede telemática ("telemarketing", internet);
- sistemas distribuídos: computadores interligados em rede acessam documentos e aplicativos armazenados em um computador central, de acordo com a atribuição dos trabalhadores que neles operam.

Dentre os tipos sucintamente descritos supra, o presente trabalho limitar-se-á à análise do chamado "home work", por sua conformidade ao artigo 6º. da Consolidação das Leis Trabalhistas, aprovada pelo Decreto – lei de nº 5452, de 1º de maio de 1943, in litteris:

Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.

Como tal artigo preceitua a equiparação do trabalho executado na empresa àquele empreendido no domicílio do empregado, cumpre caracterizar a relação de emprego, tarefa das mais árduas, posto que, no afã de afastar a incidência das normas trabalhistas e suprimir encargos previdenciários, as empresas tendem a atribuir-lhe o caráter de prestação de serviço, de pequena empreitada. Pode ser pior: a regra costumeira geral é a ausência de regras, a carência do liame contratual é trivial, denotando uma forte tendência à desregulamentação, dada a dificuldade de fiscalização oriunda da própria natureza do trabalho assim prestado e de uma cultura individualista que repudia a sindicalização como alternativa de fortalecimento da luta através da conjugação de esforços na busca de um objetivo comum dos trabalhadores, a defesa de seus direitos. Vale destacar o disposto no artigo 9º. da CLT:

Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Trabalho em Domicílio

O trabalho em domicílio é figura anômala de relação de trabalho prevista no ordenamento jurídico brasileiro, e o trabalhador que nele se engaje é empregado para todos os efeitos. Sua origem remonta ao trabalho artesanal, para o qual se exigia pouca qualificação técnica, em virtude de ser desenvolvido fora da imediata e direta fiscalização do empregador, inviabilizando assim a possibilidade do monitoramento da qualidade na produção por parte deste. Hoje, a realidade é outra, e compreende um aperfeiçoamento das técnicas e uma maior possibilidade de controle da produção através de modernas tecnologias. A qualidade é regida por padrões de excelência, aprimorados por meio de uma crescente e acirrada competitividade.

No trabalho subordinado, o contrato recai sobre o trabalho humano, a força laborativa, e no trabalho autônomo, avança-se o resultado da atividade desenvolvida pelo trabalhador, conforme as acepções de *locatio operarum* e *locatio operis*, do direito romano³⁹⁰. Na prática, o trabalho em domicílio prestado de forma subordinada e aquele exercido de forma autônoma são comumente de intrincada diferenciação.

Essencial é a verificação da presença da figura do empresário a intermediar o prestador do trabalho e aqueles que adquirem seus resultados. O custo de contratação da mão-de-obra se converte em salário, o resultado do trabalho já não é percebido de forma imediata por quem o executa, sendo ele utilizado em proveito do comitente; este determina as tarefas, cominando recomendações ou instruções, fornecendo o material e as informações necessárias, podendo também prover os equipamentos; outrossim, fixa prazos e se investe da prerrogativa de se desobrigar do pagamento de produtos fora das especificações de qualidade técnica exigidas.

O trabalho em domicílio é equiparado ao trabalho prestado no estabelecimento do empregador para efeitos de aplicação da lei aos sujeitos da relação por ele ensejada. Destarte, constatados todos os elementos característicos da relação de emprego, invocam-se ao empregado por equiparação constituído direitos e garantias inerentes a essa condição: salário [mínimo (exigível mesmo que ele receba por tarefa ou peça quando o valor a elas relativo não lhe alcance a importância), ou piso da categoria equivalente estabelecido em norma coletiva]; indenização por acidente de trabalho, proteção da higiene e segurança, férias, aviso prévio, repouso remunerado, dentre outras vantagens prescritas nas leis trabalhistas brasileira³⁹¹. Mesmo assim, elementos como a jornada, e o eventual pagamento de horas extraordinárias, restam afastados pela particularidade de tal modalidade de prestação laboral, no qual, via de regra, cumprem-se atividades, não horários, (desde que não haja forma de controle sobre o tempo de execução do trabalho, através de sofisticados programas de monitoramento do tempo, por exemplo). Há de se observar que a execução das tarefas num ritmo exigível ao trabalhador médio, dentro do prazo previsto não deve extrapolar oito horas diárias, trabalhando o empregado no horário que melhor se ajusta às suas conveniências. Se o empregado trabalha de madrugada por determinação do empregador para diminuir os custos de acesso à Internet por meio de conexão discada, v.g., é também devido o adicional noturno.

³⁹⁰ Amauri Mascaro do Nascimento. *Curso de Direito do Trabalho*. 16ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 1999, pp. 407-408.

³⁹¹ Orlando Gomes; Elson Gottschalk. *Curso de Direito do Trabalho*. 13ª ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 1994, p. 454.

Sendo o trabalho prestado por pessoa física, em caráter não-eventual, e mediante remuneração, o requisito mais controverso que definição legal brasileira atribui à figura do empregado é mesmo o da subordinação. A pessoalidade característica dos contratos de trabalho comuns, no trabalho em domicílio se transmuta em obrigação de resultado, responsabilidade pela boa execução do trabalho, inobstante possa haver cláusula de infungibilidade do empregado.³⁹² Os demais são de mais simples constatação, ou pelo menos de menor relevância, uma vez que eles dizem respeito ao modo como o trabalho é exercido, não ao fim por ele alcançado, o produto final submetido ao crivo do empregador.

Teletrabalho em domicílio

Com a globalização e a ampla difusão das modernas tecnologias informáticas, surge o teletrabalho como autêntica expressão da chamada “Era Pós-Industrial”.

Atônitos e surpresos com a nova “realidade virtual”, doutrinadores e pesquisadores empreendem intenso esforço de ajuste do campo jurídico às essas novas relações de trabalho e à proteção devida ao teletrabalhador, buscando sempre que possível conformá-las em institutos análogos, arquétipos já consagrados no Direito do Trabalho.

A priori, todas as formas de prestação laboral cuja consecução dependa da qualificação intelectual do trabalhador a ponto de colocá-lo nos níveis de decisão sob o aspecto técnico do resultado visado são compatíveis com o teletrabalho.³⁹³

No empenho de conceituar e amoldar o teletrabalho dentro dos paradigmas jurídicos atuais, o jurista se depara com o precedente do trabalho em domicílio. Cumpre anotar, porém, que nem todo trabalho em domicílio é teletrabalho, como também nem todo teletrabalho é trabalho em domicílio; ambos são espécies do trabalho à distância, mas tais formas de prestação do labor podem se conjugar.

Antes de se invocar a tutela do teletrabalhador, é necessário definir sua posição jurídica dentro do Direito do Trabalho. Independente do meio e das circunstâncias em que ocorre a prestação do trabalho, a fórmula tende a se manter, não se podendo refutar a incidência da CLT, por não restar desconfigurada a relação de emprego, muito embora essa descaracterização seja prioridade da maioria das empresas, em detrimento mesmo de suas atividades-fim, numa busca alucinada e obsessiva de maximizar lucros, através de uma redução descriteriosa de custos. Assim, figurando o trabalho dentro dos requisitos exigidos para a caracterização da relação de emprego, a proteção jurídica será devida ao teletrabalhador em domicílio, observando as

³⁹² Idem, *ibidem*. p. 455.

³⁹³ José Augusto Rodrigues Pinto. *Curso de Direito Individual do Trabalho*. 4ª ed. São Paulo: LTR, 2000.

particularidades e as circunstâncias de sua prestação. Tal caracterização pautar-se-á principalmente na constatação da subordinação do prestador ao apropriador do trabalho.

Novos meios de trabalho afetam as circunstâncias de sua prestação, e características que os distinguem. A subordinação é o calcanhar de Aquiles no enquadramento do teletrabalhador na definição legal de empregado, com as garantias que a essa condição pertinem. Bem poucos visionários seriam capazes de prever, há não muito tempo, o desenvolvimento que a informática e as telecomunicações, a tecnologia de uma forma geral, experimentaria, que ocorre numa velocidade que deixa estupefato mesmo quem com essa realidade lida cotidianamente. E é nesse contexto que a subordinação experimenta uma fase de revisão estrutural, na medida em que o advento de inovadoras tecnologias determina tipos e meios de trabalho cuja presciência era há alguns anos vista como delírio futurista de entusiastas da Informática. A subordinação fiscalizada não se aplica ao trabalho à distância, e foi concebida para um modelo de gestão mais centralizador. A descentralização do ambiente de trabalho e da produção promove uma subordinação mais relaxada. Entretanto, essa flexibilização do conceito de subordinação não determina autonomia, posto que os dois conceitos são antagônicos entre si. O empregador por conta de quem o teletrabalhador exerce sua atividade, mesmo não determinando o *modus faciendi*, decide metas, e é o beneficiário imediato dos lucros da produção, suportando também os seus riscos. O poder diretivo do empregador possibilita-lhe definir os meios e / ou os resultados; o teletrabalhador possui o domínio das técnicas que utiliza no desenvolvimento do seu ofício, mas adota as determinações e diretrizes técnicas do empregador, que por sua vez segue as determinações do cliente que intermedia. Muitas vezes, o empregado possui um conhecimento superior ao do empregador, e isso lhe permite uma maior participação no planejamento do trabalho, e uma maior liberdade no desenvolvimento deste, não podendo, entretanto, fugir das especificações e dos padrões técnicos determinados pela empresa. Onde se percebe que a subordinação subsiste, incorporando novas características, prescindindo da proximidade e supervisão direta do empregador. No âmago do teletrabalho está o conhecimento, motor da nova sociedade constituída sobre os alicerces da globalização e do desenvolvimento tecnológico.

Na ausência de contrato, situação comum no teletrabalho, impõe-se a adoção dos princípios universais do Direito do Trabalho, notadamente o da primazia da realidade e o da proteção ao trabalhador, o qual, ao sintetizar todos os outros, ensejará o triunfo da lei sobre uma realidade de aviltamento das condições do empregado, conferindo-lhe o devido respaldo da tutela jurídica. O empregador muitas vezes busca descaracterizar a relação de emprego para se desobrigar das responsabilidades e dos encargos nela intrínsecos, o que no trabalho à distância não é tão complicado, em virtude da dificuldade de fiscalização que a própria circunstância distintiva desse tipo de trabalho apresenta. Ainda assim, é absoluta a nulidade de qualquer ação ou omissão que objetive corromper, obstar ou frustrar a incidência dos preceitos justralhistas.

Benesses e Riscos do Teletrabalho em Domicílio

Quaisquer discussões que versem sobre as vantagens e as desvantagens do teletrabalho só darão a dimensão do seu alcance dentro das especificidades do caso concreto. As possibilidades são variadas. O emprego de sofisticadas tecnologias para prestação do trabalho trouxe diversas comodidades, mas paralelamente a essa facilidade caminha o risco, na mesma proporção.

Como circunstâncias favoráveis, há de se ressaltar a relativa flexibilidade de horários (afastado o uso de softwares de monitoramento e outras formas de controle, como horário de envio do trabalho pronto, determinação de horários de pulso único, recolhimento ou entrega dos instrumentos de produção); eliminação dos gastos e riscos do percurso até a empresa, o que também resulta em diminuição da poluição e dos congestionamentos viários; aumento das condições de articular a vida privada com o trabalho, propiciando o convívio familiar; promoção da inclusão de pessoas com dificuldades de locomoção, e de mulheres, que passam a poder conciliar afazeres domésticos, criação dos filhos e trabalho; redução do desemprego, na medida em que não limita o número de trabalhadores à estrutura do espaço físico da empresa; agiliza a circulação de atividades e informação; Incremento da produção e diminuição dos seus custos, dentre outras.

Há também desvantagens, como o isolamento do trabalhador (que pode ser compensado através de encontros periódicos promovidos pela empresa contratante), com a conseqüente inviabilização de formas associativas de ação sindical ; certa dificuldade de padronização da produção; aumento da incidência de problemas ergonômicos advindos da má postura, esforços repetitivos, o que no ambiente da empresa seria mais facilmente prevenido por um técnico em segurança do trabalho; ampliação da possibilidade de desídia, concorrência ao empregador e quebra de sigilo profissional quando o trabalhador tem ciência de códigos de acesso e senhas do sistema da empresa; a diminuição de contratação da mão-de-obra pouco especializada, o que pode e deve ser combatido através da promoção de cursos profissionalizantes que proporcionem uma maior capacitação para a nova realidade laboral; dificuldades de fiscalização, derivados da própria natureza do teletrabalho, o que enseja fraudes, informalidade e exploração do trabalhador.

Todos esses fatores devem ser considerados na celebração de contratos de teletrabalho em domicílio, devendo os sujeitos dessa relação observância aos limites estabelecidos pela lei e aos princípios que a norteiam, dentro de padrões éticos de conduta, e de boa-fé na elaboração, execução e extinção do contrato de teletrabalho.

Considerações Finais

Traçar as linhas evolutivas do teletrabalho fatalmente redundaria em mero exercício de futurologia, porque, em última análise, seria buscar antever a própria evolução tecnológica sobre a qual ele se pauta e os rumos da política e da economia que orientam a globalização vital à sua existência.

As transformações que ensejaram o seu surgimento e crescente utilização não liberam a inferência do afastamento da regulação das relações de trabalho configuradas sob seus moldes ou da elisão dos preceitos trabalhistas clássicos. Assim, é possível falar-se em flexibilizar para adaptar, mas essa flexibilização não pode resultar em desregulamentação ou desmonte, na autonomia de uma vontade abrandada pelo desemprego, pela generalizada falta de capacitação para as formas atuais de trabalho, pelo isolamento que gera individualismo e afasta a sindicalização, pela falta de fiscalização que gera insegurança e viabiliza situações de exploração, orientadas pela ganância de elevação da produção com diminuição drástica e descriteriosa de custos.

Formular conclusões a respeito do teletrabalho seria petulante. No máximo, é possível cogitar hipóteses partindo de seu grau de desenvolvimento atual. Nesse sentido, é de fundamental importância a interação com a realidade. O conhecimento daí advindo produz-se-á por meio de um esforço metodológico sistemático e disciplinado de análise dos elementos que compõem tal realidade, desvendando-lhe a lógica, tornando-a inteligível. Fazer ciência é continuamente retificar ou alargar o saber, ampliando as perspectivas do conhecimento - julga-se e condena-se o pretérito, estrutura-se sobre a compreensão das faltas históricas, pensa-se a experiência como reflexão dialética sobre o diferencial posto entre o antigo e o novo, o passado e o porvir, trabalhando-se na fronteira do desconhecido. Imprescindível é interpretar os elementos que a compõem, não simplesmente para elucidar textos doutrinários e normativos, mas sim revelar o significado mais apropriado; deve-se procurar captar os meandros do real e aproximar a realidade concreta não só das condições implícitas nos textos, mas das soluções que estes ligam às mesmas. Somente o futuro será capaz de ratificar ou retificar tais conjecturas.

Há de se ressaltar, entretanto, que qualquer esforço que designe explicar a realidade nunca estará concluso, hermeticamente fechado, encerrado - jamais bastará à construção do conhecimento a partir da lógica apreendida da realidade. Ou melhor, de fragmentos dela. Será, em sua essência, apenas mais um despretenso e simples ponto de partida.

Bibliografia

LIVROS

BELL, Daniel. O Advento da Sociedade Pós-Industrial. Trad. de Heloísa de Lima Dantas. São Paulo: Cultrix, 1977.

BARROS, Cassio Mesquita. Teletrabalho. In GRECO, Marco Aurélio e MARTINS, Ives Gandra da Silva (coord.). Direito e Internet: Relações Jurídicas na Sociedade Informatizada. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001

CAMMILERI, Kátia de Macedo Pinto. Terceirização: os Diversos Aspectos do Mercado de Trabalho Brasileiro. In RÜDIGER, Dorotee Susanne (coord.). Tendências do Direito do Trabalho para o Século XXI. São Paulo: LTr, 1999.

DELGADO, Maurício Godinho. Introdução ao Direito do Trabalho. 2ª ed. São Paulo: LTr, 1999.

DRUCKER, Peter. Sociedade Pós-Capitalista. 3a. Ed. Trad. de Nivaldo Montigelli Jr. São Paulo: Pioneira, 1993.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Globalização & Desemprego: Mudanças nas Relações de Trabalho. São Paulo: LTr, 1998.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. Curso de Direito do Trabalho. 13ª ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 1994.

MANNRICH, Nelson. A Modernização do Contrato de Trabalho. São Paulo: LTr, 2003.

MARTINEZ, Arturo. Flexibilização de Normas e Novos Rumos do Direito do Trabalho [trad. Yone Frediani e Domingos Sávio Zainaghi]. In ZAINAGHI, Domingos Sávio; FREDIANI, Yone (coord.). Novos Rumos do Direito do Trabalho na América Latina. São Paulo: LTr, 2003.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. - 15ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MELLO, Ana Lúcia de Almeida e. O Princípio da Proteção do Trabalhador e o Direito do Trabalho. In RÜDIGER, Dorotee Susanne (coord.). Tendências do Direito do Trabalho para o Século XXI. São Paulo: LTr, 1999.

MOTA, Myriam Becho; BRAICK, Patrícia Ramos. História: das Cavernas ao Terceiro Milênio. São Paulo: Moderna, 1997.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. Curso de Direito do Trabalho. 16ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 1999.

NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. Flexibilização do Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1991.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Curso de Direito Individual do Trabalho. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2000.

ROMITA, Arion Sayão. Direito do Trabalho: Temas em Aberto. São Paulo: LTr, 1998.

_____. Globalização da Economia e Direito do Trabalho. – São Paulo: LTr, 1997.

RUBERT, Maria Belén Cardona. Las Relaciones Laborales y el Uso de las Tecnologías Informáticas. El Caso Español. In MORENO, Guillermo Palao; RUBERT, Maria Belén Cardona; JIMENES, Emiliano Borja. Justiça, Trabalho e Criminalidade na Tecnologia Informática. João Pessoa: Editora do UNIPÊ, 2004.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. O Direito do Trabalho e o Desemprego. São Paulo: LTr, 1999.

SANTOS, Lucimara dos. Globalização e Relações Individuais de Trabalho. In RÜDIGER, Dorotee Susanne (coord.). Tendências do Direito do Trabalho para o Século XXI. São Paulo: LTr, 1999.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Instituições de Direito do Trabalho, V.I. 18ª ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 1999.

TOFFLER, Alvin. A Terceira Onda. 20a. Ed. Trad. de João Távora. Rio de Janeiro: Record, 1995.

VICENTINO, Cláudio. História Geral. 8ª. ed. atual. e ampl. São Paulo: Scipione, 1997.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Relação de Emprego: Estrutura Legal e Pressupostos. 2ª ed. São Paulo: LTr, 1999.

ARTIGOS

COUTINHO, Sérgio. A prova da relação de emprego no tele-trabalho . Jus Navigandi, Teresina, a. 6, n. 56, abr. 2002. Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=2895>>. Acesso em: 27 set. 2004.

ROBORTELA, Luiz Carlos Amorim. A Flexibilização do Direito do Trabalho. Crise Econômica, Novas Tecnologias e Política Social do Estado. In Revista LTr. Vol. 54, nº 04, 54-04/90. São Paulo: LTr, abr. 1999, pp 67/79.

ROCHA, Ibraim José das Mercês. Justiça do Trabalho. Breve reflexão sobre a sua crise e apontamentos sobre novos rumos para um sistema judiciário do trabalho. Jus Navigandi, Teresina, a. 4, n. 41, mai. 2000. Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=1244>>. Acesso em: 28 set. 2004.

SILVA, Frederico Silveira e. O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico brasileiro . Jus Navigandi, Teresina, a. 8, n. 382, 24 jul. 2004. Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=5499>>. Acesso em: 28 set. 2004.

ESTUDOS E COMENTÁRIOS

AGNOLETI, Michelle Barbosa. Responsabilidade Civil das Lojas Virtuais. Trabalho apresentado ao Departamento de Direito Privado do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba para o Programa de Monitoria da disciplina Direito Civil. João Pessoa, 2003.

_____. Dano Moral nos Sites de Leilão. Trabalho apresentado ao Departamento de Direito Privado do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba para o Programa de Monitoria da disciplina Direito Civil. João Pessoa, 2004.

JORNAIS

CAMPOS, Roberto. A Quarta Globalização. Folha de São Paulo, 11.05.97.

PALESTRAS

BUONFIGLIO, Carmela. Reestruturação Produtiva e Perspectivas do Direito do Trabalho. Painel exposto no dia 30 de janeiro de 2002 durante o I Seminário de Direito Internacional da Universidade Federal da Paraíba – As Transformações do Direito numa Sociedade Global de Risco.